



Tras consultar con los Agentes Sociales

El Gobierno aprueba extender un mes más los ERTE COVID para facilitar la transición a los ERTE estructurales previstos en la reforma laboral

- La extensión se hará de forma automática y las empresas y las personas trabajadoras afectadas no tendrán que realizar ninguna gestión
- Este mes permitirá a las empresas adaptarse a los requerimientos legales planteados en la reforma laboral
- En marzo se mantiene con un modelo de exoneraciones en las cotizaciones sociales similar al actual
- Los ERTE destinados a hacer frente a la erupción del volcán de Cumbre Vieja en La Palma se transforman de manera automática y estarán vigentes hasta el 30 de junio de 2022
- El Plan MECUIDA y la protección a los profesionales de las artes escénicas y los espectáculos públicos extienden su vigencia hasta el 30 de junio de 2022

Martes, 22 de febrero de 2022.- El Gobierno, a propuesta de los ministerios de Trabajo y Economía Social y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; ha aprobado el Real Decreto-ley por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas de protección para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.

Mediante esta norma se proporciona seguridad jurídica, se evitan situaciones de vulnerabilidad e incertidumbre, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras y se garantiza una transición adecuada y completa desde la normativa excepcional de emergencia de respuesta a los efectos de la pandemia a un marco jurídico estable



constituido por las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

De esta manera, una vez consultadas las organizaciones sindicales y empresariales, el Gobierno extiende los efectos de las medidas extraordinarias en materia de cotización y de protección por desempleo, incluidas las medidas para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, así como las medidas complementarias asociadas a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) relacionados con la COVID-19 y que forman parte del VI ASDE, hasta el 31 de marzo de 2022 facilitando, así, una transición a las medidas estructurales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

La experiencia de los últimos meses ha mostrado la importancia y la eficacia del recurso a los ERTE, como mecanismo de flexibilidad interna de las empresas para el ajuste temporal de su actividad, de cara a evitar la destrucción de empleo característica de crisis anteriores. Sobre esta base de esta experiencia, a través de la reciente reforma laboral (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) se han integrado en el conjunto del sistema de relaciones laborales nuevos instrumentos de garantía del empleo y flexibilidad interna de las empresas, alternativos al despido y la alta temporalidad, con el objetivo de proteger el empleo e impulsar la estabilidad de las relaciones laborales, la inversión y el capital humano.

Esa flexibilidad ha permitido amortiguar el efecto sobre el empleo de una fuerte caída de actividad y han impulsado una rápida recuperación. Actualmente, los trabajadores en ERTE-COVID se sitúan en torno a los 100.000, de los que la mitad trabajan a tiempo parcial, y apenas suponen el 0,6% de los afiliados.

Por sectores, el porcentaje de trabajadores que se mantienen en ERTE-COVID es menor del 8%, a excepción de las agencias de viajes, cuyo nivel se eleva al 28%.

Exoneraciones previstas

Durante el mes marzo, por tanto, estará vigente de manera transitoria un **modelo similar al actual**, con exoneraciones en las cotizaciones sociales del 90% en los casos de ERTE por impedimento y del 60% en los casos



de empresas que acogidas a un ERTE COVID y desarrollen procesos de formación y del 30% (empresas de menos de 10 trabajadores) y del 20% (más de 10 trabajadores) para aquellos supuestos en los que no se pongan en marcha planes de formación.

Durante el próximo mes, las **empresas y trabajadores tendrán tiempo para adaptarse a los nuevos mecanismos permanentes** incorporados a nuestro ordenamiento jurídico a partir de la reforma laboral aprobada el pasado mes de diciembre. Durante ese mes de transición tendrán tiempo adicional para activar los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), que requieren consultas entre empresa y trabajadores. Durante este plazo también podrán elaborar los planes de formación requeridos.

La entrada en vigor de la reforma laboral abre varias posibilidades de mantener la protección. **En cuanto a sectores, el mecanismo RED sectorial** incluye exoneraciones del 40%, condicionadas a formación. En este caso la empresa está obligada a presentar un plan de recualificación que incluya la realización obligatoria de acciones de formación para posibilitar la recolocación en otro puesto dentro de la misma empresa, o bien en otras empresas. Tiene una duración máxima de un año, con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

A nivel de empresa existen también dos opciones: ERTE por fuerza mayor, si existen restricciones al desarrollo de la actividad (con un 90% de exoneración) y, ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), con un 20% de exoneración si van acompañados de planes de formación.

El mes de transición también servirá para dar respuesta a la petición de la activación del mecanismo RED para el sector de las agencias de viaje.

Protección a las personas trabajadoras

En el mes de prórroga se facilita la transición, en primer lugar, en materia de gestión ya que empresas y personas trabajadoras afectadas no tendrán que hacer ningún trámite ya que la extensión actuará de forma automática.



Se prorrogan **hasta el 31 de marzo de 2022 los ERTE de limitación e impedimento y los ERTE ETOP COVID** y se mantienen los mecanismos de protección vigentes como el contador a cero y la exención de periodo de carencia, mecanismos que, **a partir de ahora se aplicarán con carácter estructural a los ERTE de Fuerza Mayor previstos en la Reforma Laboral.**

También se prolonga un mes más la prestación extraordinaria para las personas con contrato fijo discontinuo.

Vigencia hasta el 30 de junio

El Plan MECUIDA, que regula el derecho de adaptar y/o reducir la jornada laboral de las personas trabajadoras para atender a los deberes de cuidado como consecuencia del COVID-19 extiende su vigencia hasta el 30 de junio.

Los ERTE autorizados a empresas afectadas por la erupción de Cumbre Vieja se transforman de forma automática, en ERTE de Fuerza Mayor sin que las empresas tengan que tramitar nueva solicitud, hasta el 30 de junio de 2022.